

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Климович А.В. Смысл высшего образования в философской концепции Ортеги-и-Гассета / А. В. Климович, С. А. Жук // Вестник Брестского государственного университета. Серия 1. Філософія. Паліталогія. Сацыялогія. 2018. № 2. С. 32-38.
2. Климович А.В. Научно-технологические вызовы западной цивилизации в контексте концепции «Конца истории» Ф. Фукуямы / А. В. Климович, С. А. Жук // Вестник Брестского государственного университета. Серия 1. Філософія. Паліталогія. Сацыялогія. 2019. № 1. С. 60-69.

А. С. ОГОРОДОВ

Екатеринбург, УИУ – филиал РАНХиГС

ФОРМИРОВАНИЕ ЭТИЧЕСКИХ ЦЕННОСТЕЙ В СИСТЕМЕ ОБУЧЕНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ЭЛИТЫ

Аннотация. Анализ практики обучения управленческой элиты - резерва управленческих кадров в регионе, позволяет выделить набор ключевых этических ценностей и выделить элементы их формирования в процессе обучения. Данный процесс включает в себя четыре модуля: дистанционного самообразования; очного обучения; коммуникативный и экспертный модуль. Перспективность модульного подхода подтверждается возможностью диагностики индивидуальной оценки компетенций лиц, состоящих в резерве управленческих кадров.

Ключевые слова: управленческий резерв, уровень этического развития, ответственность, умение продвигать идеи, модули обучения.

A. OGORODOV

FORMATION OF ETHICAL VALUES IN THE TRAINING SYSTEM OF THE MANAGEMENT ELITE

Abstract. Analysis of the practice of training the managerial elite-a reserve of managerial personnel in the region, allows you to identify a set of key ethical values and highlight the elements of their formation in the learning process. This process includes 4 modules: remote self-education; full-time training; communication and expert module. The perspective of the modular approach is confirmed by the possibility of diagnostics of individual assessment of the competencies of persons who are in the reserve of managerial personnel.

Key words: management reserve, level of ethical development, responsibility, ability to promote ideas, training modules.

Формирование управленческих компетенций современного руководителя включает этический компонент. Умение работать в условиях многозадачности, неопределенности, в ситуации динамично меняющейся внешней среды требует от руководителя не только умения четко ставить цели, определять приоритеты, координировать деятельности различных подразделений, но и высокого уровня персональной ответственности как за результаты работы, так и за человеческие ресурсы организации.

В литературе активно обсуждаются вопросы формирования этических ценностей в системе управленческих компетенций. Основатель хозяйственной этики Артур Рих утверждает, что ценности, особенно этические ценности, становятся основополагающим конструктом современной экономики. Казалось бы, ориентация на потребности клиента – чисто экономический вопрос. Однако, потребность может быть позитивной (потребность в хороших условиях жилья) или социально опасной (потребность в наркотиках). Обязана ли экономика обеспечивать удовлетворение вредных потребностей только потому, что товар пользуется спросом? Таким образом, делает вывод Э. Рих, экономика включает в себя и этический аспект [1, с. 405-406]. Этический компонент сегодня становится значимым элементом образования [2] и управленческой деятельности [3]. «Идея «человека культурного», а не просто «образованного и просвещенного» выводит на первый план способность человека применить полученное знание в практической жизни» [4].

При анализе процесса формирования этических ценностей значимым оказывается блок исследований, настаивающих на необходимости согласования различных групп интересов, их ценностных ориентаций в процессе образовательной деятельности [5]. Данный подход, настаивают исследователи, должен быть использован на различных ступенях и в разных формах организации образовательной деятельности [6] с учетом инновационного развития профессиональных образовательных организаций [7].

Важным инструментом решения задачи воспроизводства и обновления управленческой элиты становится подготовка и обучение резерва управленческих кадров. Анализ опыта организации работы с резервом управленческих кадров в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре позволяет выделить этические компоненты формирования управленческих компетенций.

В ходе проведения оценки компетенций лиц, включенных в Резерв управленческих кадров методом Ассессмент центр, были определены восемь основных управленческих компетенций, которые должны иметь сотрудники, претендующие на занятие руководящих должностей или занимающие их: уверенность в себе; мотивация (личная); уровень этического развития; умение управлять проектами; умение находить и внедрять новые инструменты; умение мотивировать людей; ответственность; умение продвигать и утверждать свои идеи.

Процедура формирования управленческих компетенций включает в себя следующие этапы: курсы повышения квалификации по очно-заочной форме с применением дистанционных технологий и активных форм обучения (тренингов); коммуникативные мероприятия (встречи, круглые столы); оценка управленческих компетенций методом Ассессмент центр. Были применены следующие инструменты в процессе обучения: структурированное интервью; деловая игра; групповая дискуссия; самопрезентация; тесты.

По итогам оценки сформированы: индивидуальный отчет по каждому участнику оценки; интегральный отчет об уровне развития компетенций всех участников оценки; индивидуальный план развития компетенций для каждого участника оценки.

Как показал анализ результатов диагностического исследования, этические ценности находятся в числе аутсайдеров у будущих руководителей. В списке наименее развитых компетенций оказались: умение управлять проектами; умение находить и внедрять новые инструменты; умение мотивировать людей; умение утверждать и продвигать свои идеи, а также ответственность.

На основании анализа сформированности компетенций методом Ассессмент центр, видно, что необходим тренинг компетенций, которые развиты слабее остальных. Предложено модернизировать систему обучения лиц, включенных в Резерв управленческих кадров, построив новую модель формирования управленческих компетенций и этических ценностей.

Предлагается система, включающая в себя четыре модуля обучения: модуль дистанционного самообразования; модуль очного обучения; коммуникативный модуль; экспертный модуль.

1. Модуль дистанционного самообразования. Цель – получение знаний, индивидуальный подход, развитие навыков самообразования. Модуль может быть реализован в рамках интернет-проекта «Кадровый капитал Югры», где регистрируются все лица, включенные в Резерв управленческих кадров. В рамках проекта «Кадровый капитал Югры» создан образовательный модуль с возможностью дистанционного обучения.

2. *Модуль очного обучения.* Цель – получение знаний, отработка навыков передачи знаний другим людям, работа над эффективностью публичной речи, развитие навыков проектного мышления. Форма очного обучения может быть традиционной для лиц, включенных в Резерв управленческих кадров, либо для лиц с показателем «ниже среднего по группе» уровня сформированности управленческих компетенций и этических ценностей (по результатам исследования методом Ассессмент центр). Наиболее приемлемыми формами обучения данного модуля являются тренинги, деловые игры. Для лиц, обладающих высоким и средним развитием управленческих компетенций, создается система наставничества, коучинга, консультирования. Лицам, с высоким уровнем развития компетенций рекомендовано выступить с публичной лекцией перед студентами ВУЗов по специальности «государственное и муниципальное управление» и/или коллегами, поучаствовать в конференциях с выступлениями, написать статью в СМИ и т.д.

3. *Коммуникативный модуль.* Цель – передача и обмен опытом, отработка личностных качеств влияния на людей, развитие эмоционального интеллекта. Предлагается создать постоянно действующий дискуссионный клуб, заседания которого устанавливаются в плановом регулярном режиме (например, один раз в 3 месяца, или в последнюю пятницу каждого месяца). Тематика заранее не обговаривается, каждый приходит с актуальной проблемой. Предполагается неформальное общение: это может быть выездное заседание клуба, либо иная неформальная обстановка.

4. *Экспертный модуль.* Цель – самооценка, взаимооценка, проверка эффективности мероприятий, работа над личной эффективностью. Предлагается: расширить систему психологического тестирования (индивидуального и группового), включив проективные методики, элементы психоанализа, психолингвистического программирования, психологических тренингов с целью работы над личной эффективностью; продолжить изучение развития управленческих компетенций методом Ассессмент центр. По итогам модуля производится анализ роста профессионального мастерства и выстраивание личных перспектив.

Системность подхода к обучению позволит повысить эффективность работы с управленческим резервом, поставив в центр внимания вопросы формирования личной ответственности руководителя, осознания социальных последствий принимаемых руководителем решений.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Рих Э. Хозяйственная этика / пер. с нем. – М.: Изд-во «Посев». 1996. – 810 с.

2. Чевтаева Н.Г., Никитина А.С. Формирование инновативного потенциала в процессе профессиональной подготовки государственных служащих как социально-профессиональной группы // Вопросы управления. 2012. № 1 (18). С. 71-79.
3. Институт публичной службы: социокультурное измерение: монография / Г. А. Банных, Л. И. Воронина, Е. В. Зайцева, С. Н. Костина, Н. Г. Чевтаева; под общей редакцией С. Н. Костиной; Министерство образования и науки Российской Федерации, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина; Школа государственного управления и предпринимательства. – Екатеринбург: Издательство Уральского университета, 2019. – 124 с.
4. Коновалова Н.П. Культуротворческий потенциал современного образования // «Алдамжаровские чтения – 2010» «Алдамжар окулары – 2010» : материалы Международной научно-практической конференции. – Костанай: КСТУ имени академика З. Алдамжар, 2010. – С. 163-169.
5. Чевтаева Н.Г., Стребкова Н.В. Оценка качества образования: социологический анализ групп интересов. Монография / Н. Г. Чевтаева, Н. В. Стребкова; Федеральное агентство по образованию, Федеральное гос. образовательное учреждение высш. проф. образования Уральская акад. гос. службы, фил. в г. Лангепасе. – Екатеринбург, 2009. – 155 с.
6. Емельянова И.Н., Теплякова О.А., Ефимова Г.З. Практика использования современных методов оценки на разных ступенях образования // Образование и наука. 2019. № 6 (21). С. 9-28. DOI: 10.17853/1994-5639-2019-6-9-28
7. Бутко Г.П., Тесленко И.В. Особенности инновационных изменений в профессиональном образовании // Вопросы управления. 2019. № 1 (56). С. 227-236.

С. Н. ОСТРОВСКИЙ

Минск, БНТУ

ЦЕННОСТИ ОБРАЗОВАНИЯ: ИДЕАЛИЗАЦИЯ И РЕАЛЬНОСТЬ

Аннотация: Для большинства людей является вполне очевидным тот факт, что образование является одним из тех краеугольных камней, на которых стоит и строится само бытие народа во всем многообразии сторон его жизни. В то же